

講演録（タイ）

タイ産業労働組合連合（CILT） ヨンユット・メンタパオ暫定会長

【タイの労働事情】

タイの人口は6487万で、このうち15歳以上、60歳未満の労働力人口は3890万人。その中で失業者は37.9万人、数字としてはあまり大きくない。産業別では、農業従事者1321万人、非農業従事者2528万人となっている。就業者は、3849万人となるが、このうちインフォーマルワーカーが非常に多く2510万人（65.2%）にのぼり、フォーマルワーカーは1339万人（34.8%）となっている。このほか、カンボジア、ラオス、ミャンマーといった国からの出稼ぎ労働者（移民労働者）が非常に多く221万人にのぼる。

約1400万人いるフォーマルワーカーの中でも、社会保障第33条加入者数は、989万人にすぎないなど、フォーマルワーカーでも労働保護法の対象外にある労働者が相当数存在する。さらに、労働組合をつくることのできる労働者数は、従業員数7人以上で工場局に登録済みの工場で、その数はわずか400万人となる。労働組合員数が42万7千人であることから、その割合は10.52%となる。労働協約の保護下にある労働者数は30万7千人であることから、組織可能な労働者に対する割合は7.57%。であり、あと2%強は組合として機能していないことになる。

タイでは公務員、行政職員というのは団結することが認められていない。また、海外で就労するタイ人労働者も団結することができない。タイに居住する外国人労働者も組織化することが認められていない。さらに、インフォーマルワーカーも団結することができない。

【労使紛争の事例】

タイにおける日系企業の労使紛争の事例をいくつか報告する。

最初は、タイで鍵などをつくっている日系企業の例である。この会社では、団体交渉をしているとき、使用者の後ろで銃を持った警察官が立っていた。こういう状態で要求書を出し団体交渉をすることを強いられた。労働法では、労働組合の設立をしているときは、解雇はできないとされているが、実際には交渉の代表者6人が解雇された。監視カメラをつけて、労働者が集まって会議やミーティングをしているところを見つけたら解雇すると脅迫をした。最終的には、14人が解雇された。

もう一つの事例は、ポンプ部品、電子部品をつくる日系企業の事例である。社長はタイ人。使用者は管理のために軍人を会社の管理者として雇い入れた。工場のシフト勤務の変更に関して交渉を申し入れたが、会社は交渉に応じず、労働組合の委員長が襲撃された。その後、委員長は規則違反として解雇されたが、労働関係委員会、労働省は会社に対して委員長の復職を命令した。しかし、会社はその命令に従わず、再度、委員長が襲撃された。そのとき委員長は、「何も言わずに会社の提案を受けて退職しろ」と脅迫された。

もう一つの日系企業の事例である。この会社では、それまでは普通に労使交渉、団体交渉が行なわれていたが、交渉がまとまらず合意に至らなかったことがあった。交渉後、使用者はロックアウトを行なった。ロックアウトは解除されることになったが、会社の敷地内にテントを張って、そのテントの中に組合の代表者等を待機させ、テントの中にしかいさせない、仕事もさせないという仕打ちを行なった。

アメリカの企業でも労使紛争は起きている。その会社は、工具、計測機器の製造を行なっている会社である。その会社には、既に労働組合があったにもかかわらず、使用者側が新しい労働組合を設立し新しい雇用条件を協定した。もともとあった労働組合の組合員に対して、新雇用条件を受け入れない場合は会社の従業員と見なさないとして、2013年10月から現在に至るまで賃金を支払っていない。このため、組合員の中に4人の妊婦がいたが、1人はこうしたストレスにより流産してしまった。現在は、労働裁判所で争っている状態である。

このように様々な問題があるが、いい形で解決できる場合もある。日系企業の例をあげると、会社は、労働組合が会社に損害を与えたという理由で解雇しようとしたため、労使紛争となった。労働側は、使用者側に知り合いがいたこともあって、使用者と組合がきちんと話し合いを行なった結果、紛争を解決することができた。

【労使紛争の背景】

こうした労使紛争が続いている原因の一つとして、政府が労働者に対する支援、保護を行なっていないことがあげられる。現在の労働保護法も既に40年以上経過しており、今の労働条件、雇用条件も大きく変わっているが、労働法は変わっていない。ILOの87号条約（結社の自由）、98号条約（団体交渉権）も批准していない。ILOはタイに大きな事務所を置いているが、タイ政府は一切労働者の保護の方針を実現できていない。政府が労働者を保護しようとしていないので、労働者に関係する法律、労働法も効果がない。

労働争議を裁判で解決しようとする、判決が出るまでに5年、7年かかるが、その5年7年の間、労働者が耐えられるかという問題もある。こうしたことから、結局はどこかの時点で、不満があっても示談に応じざるを得ない。

資本家、経営者たちが、労働組合を設立すること自体を受け入れない。あるいは、労働組合を一切つくらせない経営方針の会社もある。

タイ国内にある日系企業は、ほかの外資企業に比べれば非常に環境もよく、好条件で働けるという実態にある。したがって、労使紛争は全ての日系企業で起きているわけではないが、実際に問題が起きているところもある。このような争議が起きたときは、きちんと使用者と労働組合の代表が話し合っ問題解決して欲しい。

講演録（バングラデシュ）

バングラデシュ自由労働組合会議 チョウドリー・レポン事務局長

【労働法の改正問題】

バングラデシュの労働人口は5670万人で、この内インフォーマルセクターが4730万人とインフォーマルセクターで働く者の数は膨大である。また、インフォーマルセクターの男女の内訳は、男性が3240万人、女性が1490万人となっている。フォーマルセクターとインフォーマルセクターの比率は2対8となり、インフォーマルセクターの割合はほかの国に比べて高い。

バングラデシュは、ILOの中核的な労働基準である87号条約と98号条約を批准しており、基本的な労働組合員の権利については労働法に定められている。組合員は民主的な法律によって自由な労働組合運動を求めてきたが、今の労働法のもとでは様々な制約がある。こうした制約を乗り越えるため、組合側から様々な提案をしている。この内、重要なものは組織化に関する提案である。現在の法律では従業員の30%を組合員にしなくては労働組合の設立、継続もできない。この30%条項の廃止ができるかどうかがかぎとなる。しかし、昨年の協議の中で一定の理解は得られたが、改正法の中でこの条項の問題は解決されなかった。

ほかにも労働法の条項が健全な労働組合の発展には資さないものがある。また、社会対話の健全な発展にも資さないものがある。ストライキ権に対する過度な制限もある。ストライキ権は基本的権利の一つであるが、労働法の中でそれは制限されている。また、労働組合の役員選挙への干渉なども行なわれている。また、労働協約に関する過度な優先権が法にうたわれている。バングラデシュの労働裁判は政労使の三者構成で審理にあたるが、労働者代表の意見は判決に反映されていない。

経営者の解雇権も大きな問題である。経営者は理由を示すことなく合法的に労働者を解雇することが可能であり、裁判になったとしても合理的な理由を説明する責任もない。こうしたことが、職場における自由な労働組合活動に対する脅威となっている。

もう一つの問題はEPZ（輸出加工区）で、EPZにおける労働組合権の付与は、政府は、2014年に実現するとの約束であったが、まだ実現していない。労働法を改正するために労組はスコップという団体を組織し、様々な提案を行なっている。労働法改正に関する政府との協議を早急に再開する必要がある。

Bangladeshにおける労使紛争の幾つかの原因になっていることは、労働条件、安全衛生環境の整備である。また、産業としては、特にアパレル、既製服、建設、船舶解体などの産業で労使紛争が起きている。アジアの中でもBangladeshは労災事故の発生率が最も高い国の一つであり、安全衛生環境の整備が遅れている。これは健全な労使関係にとってもマイナスである。

また、賃金も常に主要な労使紛争の争点となっている。ディーセント・ウェージ、そして生活できる賃金が10年前から大きな争点となっている。特にアパレル、既製服産業では賃金遅配などが問題となっている。

最低生計賃金は、職場における人間の尊厳を保つうえで重要である。適正賃金によって生活の質が向上し、健康的な暮らしが可能となる。適正賃金は、安全な住まいや栄養のある食事、質の高い教育、標準的な医療サービス、適切な娯楽といったニーズを満たすものである。Bangladeshの労働組合は、同一労働同一賃金の原則を要求しており、労働協約の交渉を通じて適正賃金の確保を図るため取り組んでいる。

昨年、大きな事故があり1135人が命を落とし、1000人以上がけがをした。ラナプラザの崩壊事故である。これは過去50年で、世界で最も大きな労働上の事故である。

この崩壊事故後、労働運動の要求は、労働者の安全確保へと変化している。特に建物の安全と防災、職場での安全衛生、労働組合権と労働者の社会的セーフティーネット、被害者への適正補償というものが労働運動の要求となっている。ラナプラザ崩壊事故被害者への補償はまだ終わっていない。負傷した労働者たちが抱えている痛み、そして犠牲者遺族の負担というのは日々増えている。

ほかにも危険な産業というのがあり、船舶解体、輸送、建設、化学、皮革加工、こうした産業では、残念ながらまだ労働の安全性というものが注視されていない。注視されているのはアパレル産業に限定されている。

Bangladesh政府は、労働安全衛生方針を発表した。また労働法も改正され、企業レベルでの労働安全衛生委員会の設置義務もつけ加えられ、労働基準監督局の改革が始まっている。

崩壊事故後、約124の新しい労働組合がこの登録された。これがアパレル産業における労働組合の発展である。そして、工場レベルでも労働者が労働組合を結成、組織化する手続も簡素化している。

労使紛争防止のために我々ITUC-BC（国際労働組合総連合・Bangladesh協議会）が

考えていることは、法令遵守の必要性である。労使紛争を防止するためには、職場・企業レベルでの質の高い機能的な労働監査制度と現行労働法の適切な運用が不可欠である。このため、引き続き政府に対して、現場レベルにおける適切な法の運用を働きかけていく。また、さまざまなステークホルダーに呼びかけて、社会的な対話というものが多く開かれるようにしていきたい。各セクターに政労使協議委員会を設置し、さらには全国レベルで政労使協議委員会を設置することを、我々は政府に対して求めていく。

EPZへ投資している日系企業は35社あり、合計投資額が2億9105万米ドルとなっている。EPZ内の日系企業では、バングラデシュ人1万1203人、日本人78人、他の国籍55人が勤務している。

労働組合側から日系企業へ望むことは、バングラデシュに進出する際には、全ての従業員、全ての働く人たちへ適正賃金を払い、そして健全な労働条件が確保されることが一番であると考えている。そのことが実現されるよう日系企業の皆さんにお願いしたい。

また、適切な安全衛生基準の維持と企業の説明責任の確保し、バングラデシュにおける合弁投資企業や他国の多国籍企業にとって模範となるような取り組みをして欲しい。

講演録 (バングラデシュ)

ファルーク・アフメッド バングラデシュ経営者連盟 (BEF) 事務局長兼 CEO

【1980 年以降の工業化と労使関係の未成熟】

19 世紀のバングラデシュは、英国による植民地支配の時代で、その当時の経済は農業が中心で工業は発展していない。識字率は低く 20 から 25% で、経済成長率も低かった。イギリスからの独立後、東パキスタンの時代もあまり社会、経済は発展しなかった。1971 年、バングラデシュはパキスタンから独立し、自由を勝ち取った。独立当時は、ほとんどの企業が国営化されていた。したがって、労使関係はあまり発展しなかった。

1982 年に最初の工業政策が導入され、この政策によって人々がようやく市場経済へ足を踏み出した。また、パブリックセクターも民営化された。そのときの工業の発展は、昔からあるジュート、紅茶、皮革、製薬で、そこで労使関係が始まったと言えるかもしれない。

70 年代の終わりから 80 年に衣料産業が始まり、最初の輸出は 81 年、82 年のころであった。輸出額は 1 万 2000 ドルぐらいだったものが、今は、280 億ドルに増えた。26、27 年の間にこれだけ拡大した。しかし、労使関係は発展しなかった。また、安全そのほかの文化的なものも発展しなかった。ただただビジネスだけが発展した。

最初の工業化は衣料産業で、最初の企業は、自分の家の屋根の上に工場を作り事業を始めた。小さな工場が徐々に拡大し、やがて外で工場が稼働するようになり、さらに商業ビルに入るようになった。この結果、1 つのビルの中に店もあれば工場もある、オフィスもあるということになった。

労使関係の文化はきちんとした形で発展してこなかった。公務員の賄賂の問題も大きい。バングラデシュの労働組合は国内、地域の政治と結びついていることからくる問題もある。また、搾取の問題もあった。こうしたことから、非常に大きな格差が経営側と労働者の間に生まれた。また、労使の信頼醸成もできなかつたし、理解もない状態の労使関係となった。使用者たちは労働者を批判し、労働組合の指導者たちも友好的な形で協議をすることができず、両者は全く離れ、常にお互いが押し合う形で、調整することができないのが現状である。

【労使紛争の原因と労働組合リーダー】

労使紛争の理由のひとつが賃金である。使用者が労働法を守らないことから起きるもので、例えば毎月 7 日に賃金を払うことが決まっても、遅配させてしまうことがある。また、オーバータイムをきちんと計算せず、賃金は払っても超過勤務分は全く払わないこともある。「後で払う」と言って結局払わないことがある。また、うわさが飛び交ってしまうことで、労使関係にも悪影響が出ることもあり、正しい姿で労使関係が発展してこなかった。

労使関係の問題は、400 万人以上の労働者を雇用し、最大の製造業でもある既製服産業

(RMG)にある。RMG では、良い労働組合指導者が育たなかったことも労使関係にとっては、問題のひとつとなった。RMG の労働者の 80%は女性で、女性労働者たちは自分たちの職場の仕事への関心強い。また、仕事が終われば、家に帰って家族の面倒を見なければならない。子供もいるし、食事の支度もしなければならない。女性労働者は、このような環境下であったため労働組合に対する関心を示すことは多くなかった。その結果として、女性労働者は、労働組合活動に時間を割くことができず、良い労働組合リーダーが RMG に育たなかった。こうしたリーダーの不足もあって、しっかりとした労使関係を形成することができなかった。

ラナプラザの倒壊事故で多数の犠牲者を出し世界的な非難を浴びたが、その後、衣料産業の賃金が上がり、労働法も改正された。安全基準に関する条項が改正労働法の中に入ることとなった。また、労働組合の登録も増えた。労働法の改正は、継続的なプロセスであり、時間がたてばより良いものにすることができる。

10 から 15 の労働組合（ナショナルセンター）があれば、組合同士で闘争が起きる。我々は政府に対して、労働組合の数をもっと少なくして、労働組合をより強化すべきであると提言した。そうすることによって経営者側と適切に交渉ができることになり、結果として経営者側にとっても有益である。15 の労働組合がお互いに争っていたら、経営者側と交渉する時間もなくなり、その結果、正しい労使関係は築けない。

【健全な労使関係の構築のために】

労使関係の改善に向けた取り組みのひとつは研修である。労働者と経営者、両方に対する研修が必要である。労働法が改正され、コンプライアンスの徹底、安全の確保の問題など課題も多く研修を受けさせる必要がある。そのためには、政府あるいは発注元の海外の企業からの支援も必要である。

日系企業に望むことは、我々の研修面をサポートして欲しい。労使関係を改善するような研修、モチベーションのアップのためのプログラム、日本企業はこうした研修に関しては世界一である。ぜひ日本の友人の方々に、皆さんの知識をもって、我々が学べるようにして欲しい。さらに、交流プログラムをもっと促進して欲しい。より良い事例などを学びたいと考えている。また、バングラデシュへの投資を拡大して欲しい。安倍首相も最近バングラデシュを訪れて投資について約束をした。

BEF は、労使関係の改善に向けた話し合いを、どのように信頼関係を醸成するか等について、労働者側、経営者側に対して行なっている。団体交渉の推進、安全基準について、そのほかの規則についての意識づけも行なっている。また、地元のステークホルダーやほかのステークホルダーとの交流も進めている。また、BEF のメンバーがベストプラクティスを学ぶ教育も行なっている。そのほかの研修で労使紛争を改善していきたいと考えている。